

# STUDII de CAZ

## soluționate

### în cadrul serviciului

### de Consultanță

### Consilier Codul muncii

**Intrebare:**

**Referitor la angajarea cetatenilor straini din state NON UE, care sunt pasii necesari de intocmire a documentelor de angajare si obtinerea prelungirii permisului de sedere unic si daca la incetarea contractului (demisionarea cetatianului strain din cadrul firmei) trebuie instiintat Inspectoratul pentru Imigrari.**

**Raspuns:**

Cetatenii statelor din afara UE pot fi angajati in baza avizului de angajare daca nu se incadreaza la exceptii.

Astfel, conform art. 3 alin. (2) din O.G. nr. 25/2014, nu este necesara obtinerea avizului de angajare pentru incadrarea in munca pe teritoriul Romaniei a strainilor din urmatoarele categorii:

a) strainii al caror acces liber pe piata muncii din Romania este stabilit prin tratate incheiate de Romania cu alte state;

b) strainii care urmeaza sa desfasoare activitati didactice, stiintifice sau alte categorii de activitati specifice cu caracter temporar in institutii de profil acreditate ori autorizate provizoriu din Romania, in baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de sedere temporara pentru desfasurarea de activitati de cercetare stiintifica, si personalul cu calificare speciala, in baza ordinului ministrului educatiei nationale, precum si strainii care desfasoara activitati artistice in institutii de cultura din Romania, in baza ordinului ministrului culturii;

c) strainii care urmeaza sa desfasoare pe teritoriul Romaniei activitati temporare solicitate de ministere ori de alte autoritati ale administratiei publice centrale sau locale ori de autoritati administrative autonome;

d) strainii care sunt numiti la conducerea unei filiale, reprezentante sau sucursale de pe teritoriul Romaniei a unei companii care are sediul in strainatate, in conformitate cu actele prevazute de legislatia romana care fac dovada in acest sens;

e) strainii titulari ai dreptului de sedere pe termen lung pe teritoriul Romaniei;

f) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara pentru reintregirea familiei in calitate de membri de familie ai unui cetatean roman;

g) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara pentru studii;

h) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara acordat potrivit prevederilor art. 130 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 194/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;

i) strainii, posesori ai unui permis de sedere temporara valabil, acordat in scopul reintregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de sedere pe teritoriul Romaniei in calitate de membri de familie ai unui cetatean roman si care se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 64 alin. (2) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 194/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;

j) strainii care au dobandit o forma de protectie in Romania;

k) solicitantii de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piata fortei de munca potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul in Romania, cu modificarile si completarile ulterioare, daca se mai afla in procedura de determinare a unei forme de protectie;

l) strainii tolerati, pe perioada cat li s-a acordat tolerarea ramanerii pe teritoriul Romaniei.

m) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara in scop de munca, incadrati in munca pe teritoriul Romaniei cu contract individual de munca cu norma intreaga, pentru incadrarea in munca la un alt angajator, cu contract individual de munca cu timp partial;

n) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara pentru activitati religioase care urmeaza sa fie incadrati in munca pe teritoriul Romaniei, in cadrul unitatilor de cult.

o) cetatenilor din Republica Moldova, Ucraina si Republica Serbia incadrati in munca pe teritoriul Romaniei cu contract individual de munca cu norma intreaga, pe o perioada de maximum 9 luni intr-un an calendaristic.

Prin urmare, dacă persoanele pe care doriți să le angajați se încadrează într-una dintre aceste excepții, pot fi angajate fără aviz de angajare.

Asadar, trebuie să verificați dacă aceste persoane se încadrează într-una dintre excepțiile de la avizul de angajare. Dacă se încadrează la una dintre aceste excepții nu este necesar avizul de angajare și aplicați dispozițiile art. 34 din O.G. nr. 25/2014 conform carora:

(1) Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii care are încadrat în munca/detasat un strain din categoria celor prevăzuți la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2) are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României, copia contractului individual de muncă, copia actului de detasare, precum și a înscrisurilor care atestă apartenența la una dintre categoriile prevăzute la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2), după caz.

(2) Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii prevăzut la alin. (1) are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în termen de 10 zile, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu strainul ori, după caz, încetarea detasării acestuia.

Salariatul trebuie să prezinte actele de studii recunoscute în România de Centrul Național pentru Recunoașterea și Echivalarea Diplomelor.

În situația în care persoanele pe care doriți să le angajați nu sunt exceptate de la necesitatea obținerii avizului de angajare, trebuie să întocmiți documentația pentru obținerea avizului de angajare și să o depuneți la Inspectoratul pentru Imigrări.

În situația în care angajarea are loc în baza avizului de angajare nu am identificat o prevedere legală care să stabilească obligația angajatorului de a instiinti IGI cu privire la încetarea contractului individual de muncă. Înșă, dat fiind faptul că încetarea contractului individual de muncă poate genera efecte cu privire la sederea legală a strainului pe teritoriul României recomandăm ca angajatorul să efectueze această instiintare.

Permisul de sedere nu este un act reglementat de legislația muncii iar obținerea acestuia este în sarcina salariatului și nu a angajatorului.

Documentele necesare pentru obținerea permisului de sedere le găsiți la adresa de mai jos:

<http://igi.mai.gov.ro/ro/content/permis-de-%C8%99edere>

Documentele necesare pentru obținerea avizului de angajare le găsiți la adresa de mai jos:

<http://igi.mai.gov.ro/ro/content/ob%C8%9Binerea-avizului>

### **Întrebare:**

Pentru salariații din construcții care au salariu minim de 3.000 lei și o vechime mai mare de 24 de luni de la angajare, trebuie să majorate salariile începând cu 01.01.2022?

### **Răspuns:**

Conform art. 1 din H.G. nr. 1.071/2021:

Art. 1. – Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

În domeniul construcțiilor avem un salariu minim de 3.000 lei, reglementat prin O.U.G. nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018.

Prin O.U.G. nr. 142/2021 se modifica salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru salariatii care au o vechime de 2 ani in unitate incepand cu data de 1 ianuarie 2022.

Asadar, perioada de 2 ani se va calcula incepand cu data de 1 ianuarie 2022 si pentru salariatul care are deja, in unitate, o vechime de 2 ani.

Salariatul calificat sau necalificat angajat uc 2 ani in urma va avea cel putin salariul minim in domeniul constructiilor de 3.000 lei.

Pentru acest salariat NU exista obligatia majorarii salariului minim peste minimul stabilit prin O.U.G. nr. 114/2018 deoarece modificarea adusa de O.U.G. nr. 142/2021 nu vizeaza si domeniul constructiilor.

#### **Intrebare:**

**Din legislatia incidenta (Legea nr. 16/2017) rezulta ca transportul, cazarea si masa reprezentata de cheltuieli de delegare rambursabile care trebuie suportate de catre angajator, prin urmare nu ar trebui sa intre in indemnizatia de detasare neimpozabila de 87.5 euro/zi.**

**In acest caz, care este tratamentul acestor cheltuieli la angajatorul care dispune detasarea. Sunt deductibile? Masa nu mai este considerata avantaj in natura? In baza carui document se plateste indemnizatia de detasare? Trebuie adaugata pe statul de plata sau se poate face un stat de plata separat pentru aceste sume?**

#### **Raspuns:**

In conformitate cu **art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal**, indemnizatiile si orice alte sume de aceeași natura, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detasării, după caz, în alta localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, nu sunt venituri impozabile, în următoarele limite:

(a) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(b) străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurna prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

**Referitor la contribuțiile sociale, art. 139 alin. (1) lit. j) din Codul fiscal**, prevede că intră în baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale indemnizatiile și orice alte sume de aceeași natura, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detasării, după caz, în alta localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(I) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(II) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurna prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

Partea care depășește aceste plafoane intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

Astfel cum se poate observa, prevederile Codului fiscal exclud din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale **diurna și orice alte sume în limita a 2,5 ori nivelul stabilit pentru institutiile publice** acordată pe durata delegării/detasării.

Sunt excluse din plafonul de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice cheltuielile de transport și cazare justificate cu documente.

Spre exemplu, diurna pentru Germania este de 35 euro. Plafonul pe zi este de 87,5 euro.

Dacă se acordă diurna 87,5 euro/zi și masa 20 euro/zi, suma de 20 euro se impozitează și taxează contribuții sociale.

Dacă se acordă diurna în cuantum de 50 euro și masa în cuantum de 37,5 euro. Atât masa cât și diurna nu sunt impozabile și taxabile cu contribuții sociale.

**In concluzie, diurna, precum si cheltuielile cu masa salariatilor pe durata detasarii si a delegarii nu vor intra in baza de calcul al impozitului pe venit si al contributiilor sociale daca impreuna nu depasesc limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotarare a Guvernului pentru personalul din institutiile publice.**

Documentul justificativ al acordarii diurnei si al cheltuielilor de transport si cazare este ordinul de deplasare din care trebuie sa reiasa data si ora iesirii din tara precum si data si ora revenirii in tara la care se anexeaza documentele justificative de transport si cazare. De asemenea, un alt document justificativ este actul aditional de detasare transnationala in care trebuie sa se mentioneze toate aceste cheltuieli.

Indemnizatia neimpozabila nu se mentioneaza in statul de salarii. Ceea ce depaseste limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru institutiile publice se mentioneaza in statul de salarii si se impoziteaza cu impozit pe venit si contributi sociale. Nu se intocmeste stat separat.

Diurna precum si cheltuielile de transport si delegare pe durata delegarii/detasarii sunt cheltuielile deductibile la calculul impozitului pe profit in baza art. 25 alin. (2) din Codul fiscal.

#### **Intrebare:**

**Care va fi valoarea procentuala pentru orele de noapte, weekend si ore suplimentare incepand cu 01.01.2022?**

#### **Raspuns:**

Valoarea legala procentuala a sporurilor este urmatoarea:

- 25% din salariu de baza pentru sporul de noapte (art.126 lit. b) Codul muncii);
- 75% din salariu de baza pentru sporul de ore suplimentare ((art.123 alin.(2) Codul muncii).

Aceste valori sunt in vigoare si incepand cu anul 2022 intrucat nu exista prevederi legale din care sa reiasa modificarea acestora incepand cu 01 ianuarie 2022.

In ceea ce priveste sporul de weekend, mentionam ca negocierea acestuia este lasata la libera apreciere a partilor. Codul muncii nu impune limite pentru acest spor nici de la 01 ianuarie 2020.

#### **Intrebare:**

Cum se procedeaza in situatia in care un salariat lucreaza intr-o zi de sarbatoare legala (30 noiembrie), in conditii de program inegal (de tura). Are dreptul la compensare cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile si in caz contrar la plata cu 100% a orelor efectuate si necompensate cu timp liber corespunzator?

#### **Raspuns:**

Conform art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, regula este ca in zilele de sarbatoare legala nu se lucreaza.

Exceptiile de la regula sunt prevazute in art. 140 si 141 din acelasi act normativ.

Astfel, nu se acorda zile libere in zilele de sarbatoare legala in locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta din cauza caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

Salariatilor care lucreaza in unitatile sanitare si in cele de alimentatie publica, in scopul asigurarii asistentei sanitare si, respectiv, al aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, precum si la locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile (art. 142 alin. (1) din Codul muncii).

In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru (art. 142 alin. (2) din Codul muncii).

Astfel, in cazul in care nu se acorda zi libera in ziua de sarbatoare legala intrucat activitatea nu a putut fi intrerupta din cauza caracterului procesului de productie sau specificului activitatii, salariatului trebuie sa i se asigure compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile (ore libere platite).

Daca, din motive justificate, nu se acorda timp liber, salariatul beneficiaza, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala de salariul corespunzator si un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru.

Asadar, daca pentru ziua de sarbatoare legala, nu se acorda timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile (ore libere platite) atunci aceasta zi este platita corespunzator la care se mai adauga si un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in zi de sarbatoare legala.

### **Intrebare:**

Cum inceteaza un contract de mandat in cazul pensionarii? Cine si ce fel de decizie trebuie sa emita catre casa de pensii?

### **Raspuns:**

Perioada in care o persoana obtine venituri in baza unui contract de mandat constituie stagiul de cotizare in sistemul public de pensii dar nu constituie vechime in munca.

Astfel, in ceea ce priveste vechimea in munca, aceasta este definita la art. 16 alin. (4) din Legea 53/2003 Codul muncii, republicata ca fiind munca prestata in temeiul unui contract individual de munca.

Intrucat perioada in care o persoana obtine venituri in baza unui contract de mandat nu reprezinta o perioada in care persoana in cauza obtine venituri in baza unui contract individual de munca, perioada respectiva nu constituie vechime in munca.

Conform art. 3 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, stagiul de cotizare - perioada de timp pentru care s-au datorat contributiile de asigurari sociale la sistemul public de pensii, precum si cea pentru care asiguratii cu declaratie individuala de asigurare sau contract de asigurare sociala au datorat si platit contributiile de asigurari sociale la sistemul public de pensii.

Intrucat pentru remuneratia persoanei cu contract de mandat se datoreaza contributie de asigurari sociale, perioada respectiva constituie stagiul de cotizare in sistemul public de pensii.

In ceea ce priveste decizia de incetare a mandatului, mentionam ca acesta va inceta astfel cum s-a stabilit in contractul de mandat.

In ceea ce priveste documentele depuse la casa de pensii nu este necesara o decizie de incetare a mandatului deoarece persoana poate cumula pensia cu veniturile din contractul de mandat, asa incat nu este necesara o decizie de incetare a contractului de mandat.

Persoana trebuie sa fi cotizat minimum 15 ani la sistemul asigurarilor sociale de stat si sa aiba varsta de 65 de ani in cazul persoanelor de sex masculin. In cazul persoanelor de sex feminin se va verifica avera nr. 5 din Legea nr. 263/2010 pentru a stabili data la care persoana indeplineste conditiile de varsta standard pentru pensionare si stagiul minim de cotizare.